



ΔΙΚΤΥΟ για τη
ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ
στην Ελλάδα
και την Ευρώπη

www.todiktio.eu
info@todiktio.eu

PAPERS –
PUBLICATIONS
ΜΑΙΟΣ 2018



Ανάλυση:

Το Μέλλον της Απασχόλησης και οι Κοινωνικές Προεκτάσεις

Απασχόληση και κοινωνία, μια σχέση που θα
αλλάξει – Συνέπειες και προεκτάσεις –
Προτάσεις για το μέλλον

Γιάννης Μαστρογεωργίου
Διευθυντής του ΔΙΚΤΥΟΥ

ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Τηλ. 210 9247814
Φαξ 210 9227244

Διάκου 20 & Συγγρού 1
11743, Αθήνα

www.todiktio.eu
info@todiktio.eu

Περιεχόμενα

	Σελ.:
Εισαγωγή.....	3
A. Απασχόληση και Κοινωνία. Μία σχέση που θα αλλάξει.....	5
B. Συνέπειες και προεκτάσεις.....	13
Γ. Προτάσεις.....	17
Επίλογος	20

Εισαγωγή

Αφετηρία της συζήτησης για το μέλλον της εργασίας είναι η διαπίστωση ότι η εργασία υφίσταται ριζικές αλλαγές που συνδέονται με την 4η βιομηχανική επανάσταση, η οποία είναι ήδη σε εξέλιξη.

Το ΔΙΚΤΥΟ εδώ και 2 χρόνια ασχολείται επισταμένως με την εξέλιξη της 4^{ης} βιομηχανικής επανάστασης και τις προεκτάσεις της σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Μία από αυτές είναι και οι αλλαγές στην απασχόληση και οι κοινωνικούς τους αντίκτυπος.

Η Βιομηχανία 4^{ης} γενιάς, είναι πλέον δεδομένη και βρίσκεται σε συνεχή εξέλιξη διαφοροποιώντας δραστικά την οικονομία, τον τρόπο λειτουργίας της βιομηχανίας και ευρύτερα των επιχειρήσεων ακόμα και των κυβερνήσεων. Θα πρέπει όμως να έχουμε υπόψη πως η 4η βιομηχανική επανάσταση είναι αποτέλεσμα τόσο της εξέλιξης της ψηφιακής τεχνολογίας όσο και της συνεχούς αναζήτησης νέων τρόπων βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας. Σε πολλές χώρες, γίνεται ήδη ενσυνείδητη προσπάθεια για ψηφιακή μεταμόρφωση των οικονομιών.

Ο αυτοματισμός, οι ψηφιακές πλατφόρμες, οι νέες μορφές οικονομίας (platform economy, gig economy, sharing economy) επιδρούν καταλυτικά στην φύση και την έννοια της απασχόλησης, αλλά επηρεάζουν και τις αξίες που συνθέτουν την έννοια της απασχόλησης.

Η κατανόηση των αλλαγών είναι προϋπόθεση για τη χάραξη αποτελεσματικών πολιτικών, προκειμένου η μετάβαση στην ψηφιακή εποχή να αποβεί επωφελής για τους εργαζόμενους, τις εταιρίες και τη χώρα μας.

Το επίπεδο γνώσης και δεξιοτήτων που διαθέτουν οι άνθρωποι, καθορίζει το είδος και το επίπεδο των επιχειρήσεων, της παραγόμενης καινοτομίας, και κατ' επέκταση τη δυνατότητα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

Επομένως, ο παράγοντας «άνθρωπος» αποκτά ακόμα μεγαλύτερη σημασία και ρόλο στον προσδιορισμό του επιπέδου οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής προόδου. Θα πρέπει επομένως να υπάρχει στην αγορά ικανοποιητική προσφορά ανθρώπινου δυναμικού, τόσο ποιοτικά όσο και αριθμητικά.

Μέσα σε ένα ψηφιακό οικοσύστημα, η γνωστική επάρκεια και η ικανότητα αξιοποίησης της ψηφιακής τεχνολογίας στο μέγιστο δυνατό βαθμό, είναι άκρως απαραίτητη.

Η 4η βιομηχανική επανάσταση, συνοδεύεται με την ανάγκη και τις προοπτικές για τους εργαζόμενους να διευρύνουν τις γνώσεις και δεξιότητες τους, να εξειδικευθούν σε νέους τομείς, ή ακόμα να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση.

Ολόκληρο το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας μας θα πρέπει να δώσει από σήμερα τεράστια σημασία στην κατάλληλη προετοιμασία των αυριανών εργαζομένων και επιχειρηματιών.

Όσο νωρίτερα γίνει αυτό, τόσο περισσότερα θα είναι τα οφέλη για την κοινωνία και την οικονομία.

Για τους υφιστάμενους εργαζόμενους θα πρέπει να διαμορφωθεί σχέδιο επιμόρφωσης ή/και επανεκπαίδευσης τους. Προηγμένες χώρες έχουν ήδη εφαρμόσει μηχανισμούς για επανάκτηση ή/και αναβάθμιση δεξιοτήτων (Re-skill και Up-skill) συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων.

Θα πρέπει να είμαστε σε θέση να ακολουθήσουμε τις εξελίξεις και για να γίνει αυτό πρέπει να αποκτήσουμε τα απαραίτητα εφόδια.

Ο Steve Jobs είπε κάποτε ότι «όλοι πρέπει να μάθουν να προγραμματίζουν έναν υπολογιστή, γιατί σου μαθαίνει πως να σκέφτεσαι».

Στην πορεία προς τον ψηφιακό αλφαριθμητισμό, ο προγραμματισμός Η/Υ έχει μεγάλη σημασία, καθώς βοηθά στην ανάπτυξη δομημένης σκέψης και βελτιώνει τις ικανότητες επίλυσης προβλημάτων.

Πολύ σύντομα, η γνώση προγραμματισμού θα είναι όσο χρήσιμη είναι σήμερα η γνώση των αγγλικών.

Χωρίς όμως, να αφήσουμε πίσω τις άλλες γνωστικές μας δυνατότητες, όπως η ενσυναίσθηση, η επίλυση σύνθετων προβλημάτων, η συνεργατικότητα.

Η απασχόληση, όμως, δεν είναι μόνο ο μισθός ή πιο σωστά είναι και πολλά παραπάνω από το μισθό. Είναι ίσως μία από τις λίγες δραστηριότητες που γεμίζουν πολυποίκιλα τη ζωή του ανθρώπου.

Είναι ψυχολογική ισορροπία, έχει έντονη κοινωνική διάσταση και ως καύσιμο την προοπτική εξέλιξης. Απασχόληση είναι η πληρότητα του ανθρώπου.

Μπορεί η εξέλιξη της τεχνολογίας να φαίνεται ότι μας απειλεί, αλλά δεν είναι έτσι.

Η τεχνολογία μπορεί να καταστρέφει επαγγέλματα, αλλά ποτέ την απασχόληση. Πάντα θα υπάρχουν δουλειές υπό διαμόρφωση και υπό εξέλιξη. Πάντα θα υπάρχει δημιουργία και πρόοδος.

Εμείς είμαστε εκείνοι που πρέπει να εξελισσόμαστε και να εξελίσσουμε και το πλαίσιο ρύθμισης που εμείς πάλι καλούμαστε να αναπροσαρμόσουμε.

Όλα ξεκινούν από τον άνθρωπο και καταλήγουν στη δική του ικανοποίηση και πληρότητα.

Στην παρούσα μελέτη θα παρουσιάσουμε συνοπτικά και συνδυαστικά τις ραγδαίες αλλαγές στην έννοια και το περιεχόμενο της απασχόλησης και τις σημαντικές κοινωνικές αλλαγές και προεκτάσεις τους που συντελούνται μέσα στις νέες συνθήκες απασχόλησης.

Η σχέση τεχνολογικών επιρροών στο μοντέλο της απασχόλησης και σύγχρονων αναγκών ζωής είναι αμφίδρομη και έχει αλληλεπιδραστικά στοιχεία.

Πότε η τεχνολογία επιδρά και στις ανάγκες μας, πότε η εξέλιξη της ίδιας της ζωής προκαλεί την καινοτομία να δώσει νέες λύσεις.

Ως εκ τούτου η απασχόληση έχει διαχρονικά ανθρώπινο χαρακτήρα ακόμα και αν οδηγηθούμε σταδιακά σε ένα μέλλον συνύπαρξης με τις μηχανές.

Άρα, οι όποιες αλλαγές συμβαίνουν στην απασχόληση μέσω της τεχνολογίας δεν προκαλούνται εν κενώ. Προκαλούνται γιατί εμείς οδηγούμε τις εξελίξεις.

A. Απασχόληση και Κοινωνία. Μία σχέση που θα αλλάξει

Το μέλλον της εργασίας είναι ένα θέμα συναρπαστικό όσο είναι ανησυχητικό. Η απασχόληση διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη ζωή μας και στην κοινωνική μας ταυτότητα, στον διαρκή αγώνα για τη μείωση των ανισοτήτων και θα συνεχίσει να το κάνει, ό,τι αλλαγές και αν προκύψουν.

Ως εκ τούτου, ο καθένας από εμάς ανησυχεί ιδιαίτερα – και δικαίως - για τις διαρθρωτικές αλλαγές που αναδιαμορφώνουν σήμερα τον κόσμο της εργασίας:

- τεχνολογία,
- δημογραφική εξέλιξη,
- παγκοσμιοποίηση,
- νέα πρότυπα παραγωγής,
- αύξηση της εργασίας κατά παραγγελία (platform economy – gig economy – sharing economy),
- αλλά και νέες προσδοκίες των ανθρώπων σχετικά με την απασχόληση και τη σταδιοδρομία τους¹.

Στην πραγματικότητα, το μέλλον της εργασίας είναι ήδη παρόν! Βρισκόμαστε στο επίκεντρο μιας αλλαγής παραδείγματος.

Οι σημερινές αγορές απασχόλησης, κυρίως στις ανεπτυγμένες κοινωνίες και σε κάθε τομέα, υφίστανται θεμελιώδεις αλλαγές. Δεν είναι υπερβολή αν πει κανείς ότι σήμερα δεν βιώνουμε μία κρίση στην απασχόληση, αλλά μία επανάσταση στο χώρο της απασχόλησης:

- Οι μέθοδοι παραγωγής έχουν αλλάξει και οι συμπεριφορές απέναντι στην έννοια της απασχόλησης έχουν εξελιχθεί σημαντικά.
- Η δια βίου απασχόληση στον ίδιο τομέα είναι κάτι που ανήκει στο παρελθόν, το ωράριο 9 έως 5 είναι ξεπερασμένο, ο τόπος εργασίας είναι... παντού.
- Τα άτομα θέλουν να ευημερούν στην απασχόληση τους, να αισθάνονται και να είναι επί ίσοις όροις με τους ανωτέρους τους, να οργανώνουν το χρόνο εργασίας τους σύμφωνα με τις δικές τους επιθυμίες και να έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν τις συνθήκες της απασχόλησης τους.

Για πολλούς ανθρώπους, έχουν περάσει οι μέρες της απόκτησης μιας και μόνο δωρεάν τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, που θα οδηγήσει σε μία καλή θέση απασχόλησης και θα τους ανεβάσει στη σκάλα της ιεραρχίας μέχρι τη σύνταξη τους.

Μία νέα πραγματικότητα είναι παρούσα και μπορεί να απεικονιστεί από τα ακόλουθα πρότυπα:

- *Ευρεία ποικιλία μορφών απασχόλησης.*
- *Το τέλος των ενοποιημένων χώρων εργασίας, των ωραρίων και των δραστηριοτήτων.*
- *Η εμφάνιση πολύπλευρων και ασυνεχών διαδρομών σταδιοδρομίας.*
- *Αύξηση των διασυνδέσεων μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.*

¹ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)

- το τέλος των στατικών και προβλέψιμων αγορών εργασίας.
- Εξάλειψη των ορίων μεταξύ των εθνικών αγορών εργασίας.
- Ελλιπής σύνδεση βασικών σπουδών με την απασχόληση.

Ωστόσο, η αντίληψη μας για την αγορά εργασίας εξακολουθεί να παρουσιάζει δυσκολία μετάβασης στις νέες συνθήκες.

Πολλοί πιστεύουν ότι η αγορά εργασίας εξακολουθεί να διαμορφώνεται όπως συνέβαινε στη δεκαετία του 1960, στην εποχή της βαριάς βιομηχανίας και της μαζικής κοινωνίας, με την υπεροχή των μισθωτών και των μόνιμων συμβάσεων πλήρους απασχόλησης, σε συνδυασμό με τις ιεραρχικά στεγανοποιημένες σχέσεις διοίκησης και ελέγχου μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Σε αυτό το μοντέλο, ένας μόνιμος και πιστός υπάλληλος απολαμβάνει μια σταθερή και βιώσιμη επαγγελματική ρουτίνα σε αντάλλαγμα της παροχής των δεξιοτήτων και του χρόνου του.

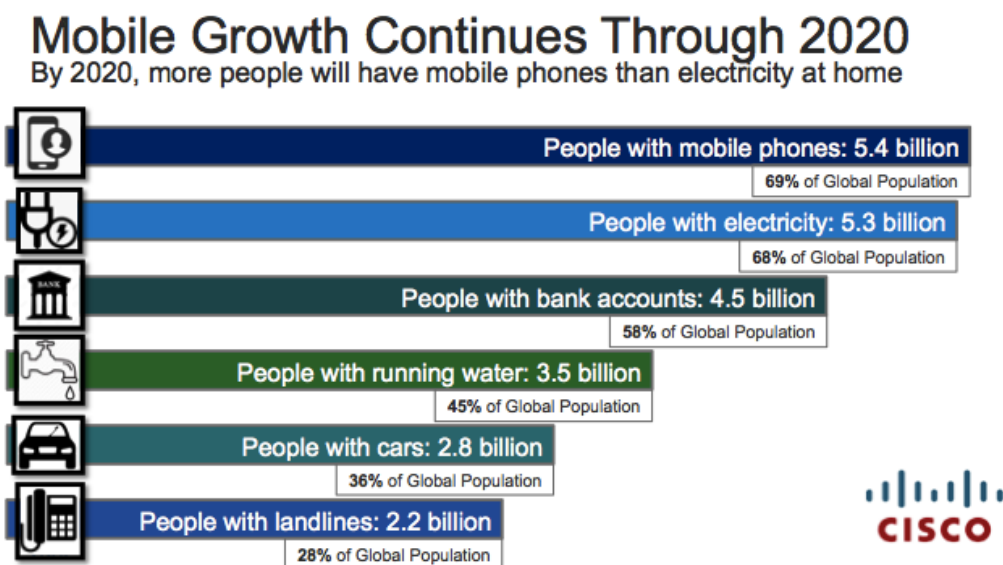
Η τυποποιημένη εργασία γραφείου, το αυστηρά τηρούμενο ωράριο, η πρόοδος με βάση την αρχαιότητα, οι μισθοί που έχουν εξασφαλισθεί και που δεν διαπραγματεύονται, όλα διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται με τον ίδιο ακριβώς τρόπο.

Αλλά αυτές τις μέρες είναι πίσω μας. Οφείλουμε να προσαρμοστούμε στο νέο κόσμο της εργασίας.

Κυρίαρχες Τάσεις

1. Ψηφιοποίηση της οικονομίας.

Η 4^η βιομηχανική επανάσταση καθιστά το διαδίκτυο και τη διασύνδεση όλων των συσκευών μεταξύ τους (internet of things), αναπόσπαστο κομμάτι όχι μόνο της καθημερινότητας, αλλά και της οικονομικής εξέλιξης. Το 2020 περισσότεροι άνθρωποι θα έχουν στην κατοχή τους κινητό τηλέφωνο παρά ηλεκτρικό στο σπίτι τους!



2. Κοινωνικές αλλαγές.

Η μετεξέλιξη της οικονομίας με την κατακόρυφη αύξηση της ψηφιοποίησης δεν αλλάζει μόνο τον τρόπο παραγωγής, αλλά και τις κοινωνικές αξίες. Εξατομίκευση, διαφορετικός τρόπος αντίληψης της οικογενειακής ζωής και της κοινωνικής ενσωμάτωσης, ποικιλία ως προς τον τρόπο αντιμετώπισης της εργασιακής εξέλιξης και της καταναλωτικής συμπεριφοράς. Το παραδοσιακό μοτίβο της οικογένειας που ζει από το εισόδημα του άνδρα δεν υφίσταται πλέον.

3. Το εργατικό δυναμικό δεν ήταν ποτέ τόσο διαφορετικό και μορφωμένο.

Ο ενεργός πληθυσμός του 21ου αιώνα είναι πολύ διαφορετικός από εκείνον του περασμένου αιώνα.

Ενώ, ο 20ός αιώνας χαρακτηριζόταν σε μεγάλο βαθμό από τον λευκό άνδρα που δουλεύει για την οικογένεια, η ποικιλομορφία σταδιακά οδηγεί στο σημερινό εργατικό δυναμικό.

Γυναίκες, σπουδαστές που εργάζονται για τη χρηματοδότηση της εκπαίδευσής τους, άτομα με αναπηρίες, αυτοαπασχολούμενοι, συνταξιούχοι που επιθυμούν να συνεχίσουν την επαγγελματική δραστηριότητα κ.λπ, συνθέτουν το νέο εργατικό δυναμικό.

Ενώ, η απασχόληση παραμένει ουσιαστική για τη ζωή των ανθρώπων, η ατομική στάση απέναντι στην εργασία αλλάζει.

Οι άνθρωποι επιθυμούν περισσότερη ελευθερία στην εργασία και ελευθερία επιλογής αναζητώντας θέσεις απασχόλησης με σκοπό που οδηγεί στην εξατομίκευση των συνθηκών εργασίας.

«Μπορώ να εργαστώ από το σπίτι» και «θα παραδώσω τη δουλειά με τον δικό μου τρόπο», συνιστούν δύο δημοφιλή προτάγματα της σύγχρονης απασχόλησης, δείχνοντας πόσο σημαντική έχει γίνει η έννοια της αυτοπραγμάτωσης και της εκπλήρωσης στην εργασία.

Όσον αφορά την εκπαίδευση, η έρευνα που διεξάγεται στις χώρες του ΟΟΣΑ δείχνει ότι η πρόσβαση στην εκπαίδευση συνεχίζει να επεκτείνεται².

Η αλλαγή στις κοινωνίες είναι σημαντική.

Σε διάστημα μόλις δύο γενεών, από τότε που μόνο λίγα άτομα της «ελίτ» είχαν εκπαίδευση, φθάσαμε σε μια κατάσταση σήμερα όπου τα τρία τέταρτα του πληθυσμού έχουν τουλάχιστον πτυχίο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στις χώρες του ΟΟΣΑ, σχεδόν το 40% των ατόμων ηλικίας 25-34 ετών έχουν σήμερα λάβει πτυχίο από τριτοβάθμια εκπαίδευση, ποσοστό 15 % μεγαλύτερο από τις ηλικίες 55-64 ετών.

4. Ο κόσμος της εργασίας έχει γίνει «επίπεδος» και παγκοσμιοποιημένος.

Μετά την πτώση του Τείχους του Βερολίνου και την κατάρρευση της ΕΣΣΔ, ακολουθούμενη από το άνοιγμα της Κίνας και της Ινδίας στην οικονομία της αγοράς,

ο παγκόσμιος ενεργός πληθυσμός έχει σχεδόν διπλασιαστεί για να φθάσει τα 3 δισεκατομμύρια άτομα το 2015 (προσθήκη περίπου 1,5 δισεκατομμυρίων σε σύγκριση με το 1989).

² Education at a glance , 2014 , OECD

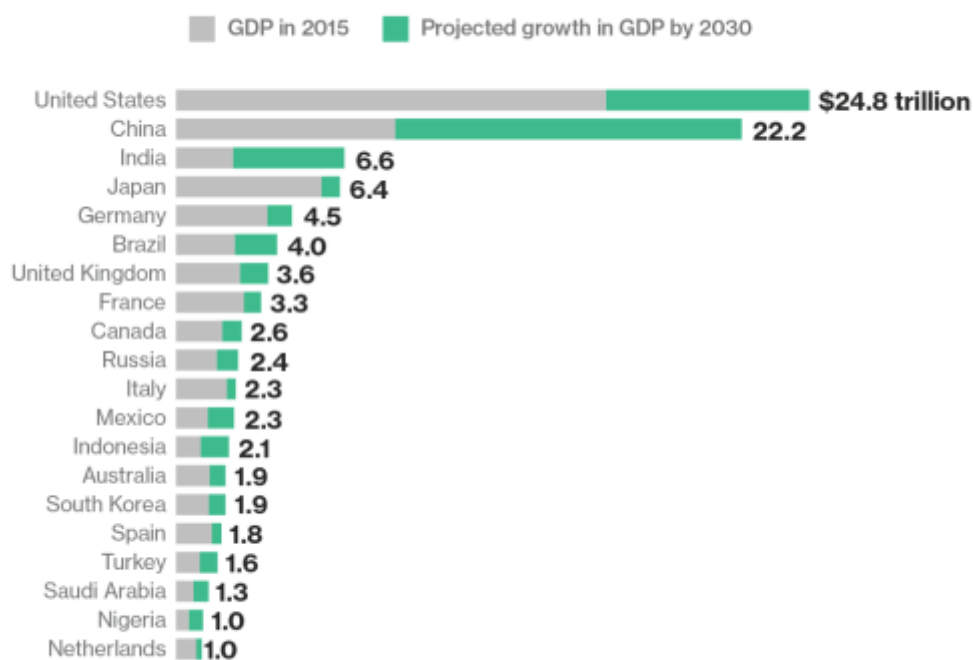
Μια άλλη απεικόνιση της νέας παγκόσμιας αγοράς εργασίας είναι η έκρηξη της μετανάστευσης. Περισσότερα από ένα δισεκατομμύριο άνθρωποι διέσχισαν τα σύνορα το 2009, πάνω από πέντε φορές από το 1980, οι περισσότεροι προς αναζήτηση εργασίας.³

Αυτός ο «επίπεδος» κόσμος, όπου η μετακίνηση, η διασύνδεση, η επαφή, η αλληλεπίδραση είναι αδιανόητα πιο εύκολη, επηρεάζει επίσης τον κόσμο των επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με τον McKinsey, μόλις το 2000, το 95% των μεγαλύτερων διεθνών εταιρειών παγκοσμίως (Fortune Global 500) είχαν τις βάσεις τους σε αναδυόμενες οικονομίες.

Μέχρι το 2025, όταν η Κίνα θα φιλοξενήσει περισσότερες μεγάλες εταιρείες από ό, τι οι Ηνωμένες Πολιτείες ή η Ευρώπη, αναμένεται ότι σχεδόν οι μισές από τις μεγάλες εταιρείες του κόσμου (εκείνες με έσοδα άνω του ενός δισεκατομμυρίου δολαρίων) θα έχουν την έδρα τους στις αναδυόμενες αγορές.⁴

World's 20 Largest Economies in 2030



Source: U.S. Department of Agriculture

5. Ο γηράσκων παγκόσμιος ενεργός πληθυσμός.

Το 60% των ανθρώπων ζουν σε χώρες με στάσιμο ή συρρικνούμενο πληθυσμό.⁵

Σε ολόκληρη την Ευρώπη προβλέπεται ότι ο πληθυσμός σε ηλικία απασχόλησης, θα μειωθεί κατά 10% έως το 2020 και μόνο στη Γερμανία το εργατικό δυναμικό θα μειωθεί κατά έξι εκατομμύρια εργαζόμενους τα επόμενα 15 χρόνια (με τον αριθμό των ατόμων σε ηλικία απασχόλησης να μειώνονται

³ The Four Global Forces Breaking All the Trends. New York: McKinsey & Company, 2015

⁴ The Four Global Forces Breaking All the Trends. New York: McKinsey & Company, 2015

⁵ Dobbs, Richard, Manyika, James and Woetzel, Jonathan. No Ordinary Disruption: The Four Global Forces Breaking All the Trends. New York: McKinsey & Company, 2015

από 54 εκατομμύρια το 2010 σε 36 εκατομμύρια το 2060, επίπεδο που προβλέπεται να είναι μικρότερο από τον πληθυσμό της Γαλλίας. Η Κίνα αντιμετωπίζει παρόμοια πρόκληση. Ο ενεργός πληθυσμός ανήλθε στο μέγιστο το 2010 και το 2050 περισσότερο από το ένα τέταρτο του πληθυσμού της θα είναι άνω των 65 ετών, έναντι 8% σήμερα. Στις χώρες του ΟΟΣΑ, ένας στους τρεις ενήλικους θα είναι άνω των 65 ετών στο εγγύς μέλλον. Στην Ελλάδα το 2030 άνω των 65 θα είναι περίπου το 30% του πληθυσμού ενώ το 2050 θα πλησιάσουν το 1/3 του πληθυσμού. Στην Ιαπωνία, την Κορέα και την Ισπανία, που είναι οι πλέον ηλικιωμένες χώρες του ΟΟΣΑ, ο λόγος θα είναι σχεδόν ένας στους δύο.⁶ Τα δημογραφικά στοιχεία έχουν ήδη αντίκτυπο στο χώρο εργασίας. Ένα μικρότερο εργατικό δυναμικό θα προσθέσει μεγαλύτερο βάρος στην παραγωγικότητα και η φροντίδα μεγάλου αριθμού ηλικιωμένων θα ασκήσει σοβαρές πιέσεις στα δημόσια οικονομικά.

6. Συγκέντρωση πληθυσμού στις πόλεις.

Σε παγκόσμιο επίπεδο, ο πληθυσμός που ζει στις αστικές περιοχές αυξάνεται κατά μέσο όρο κατά 65 εκατομμύρια άτομα ετησίως τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, ισοδύναμο με την προσθήκη επτά «Σικάγο» ετησίως. Η Παγκόσμια Τράπεζα εκτιμά σήμερα ότι το 53% του παγκόσμιου πληθυσμού ζει σε πόλεις. Σχεδόν το ήμισυ της παγκόσμιας αύξησης του ΑΕγχΠ μεταξύ 2010 και 2025 θα προέλθει από 440 πόλεις στις αναδυόμενες αγορές, 95% από τις οποίες είναι μικρές και μεσαίες πόλεις.⁷

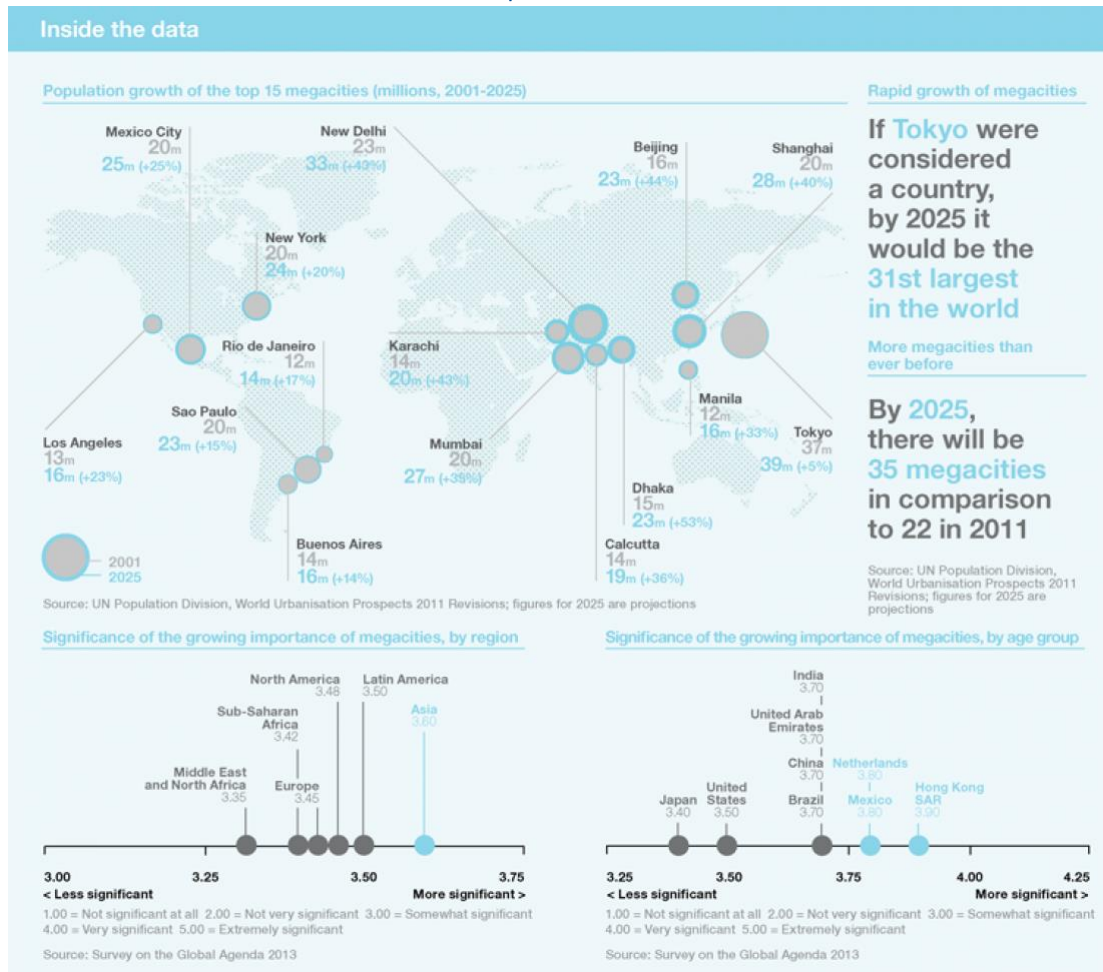
7. Ένα «υπερσυνδεδεμένο» εργατικό δυναμικό.

Οι νέες τεχνολογίες επιτρέπουν ευελιξία ως προς το χώρο, το χρόνο και την ένταση της εργασίας. Αρκετοί εργάζονται εκτός των κανονικών ωραρίων και ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων «κουβαλά» το γραφείο μαζί στο σπίτι. Οι εργαζόμενοι – και όλοι – είναι τώρα περισσότερο συνδεδεμένοι και έχει δημιουργηθεί μία άτυπη σύνδεση μέσω της τεχνολογίας του σπιτιού και της δουλειάς.

Χωρίς υπερβολή, είναι σήμερα δυνατόν στον καθένα να εργαστεί κυριολεκτικά οπουδήποτε και αυτό απευθύνεται ιδιαίτερα σε γονείς με παιδιά ή εργαζόμενους σε απομακρυσμένα μέρη που αναζητούν πιο ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

⁶ OECD Observer – The Future of Work, n°305 Q1 2016

⁷ Data from McKinsey



Ο ορισμός του «χώρου εργασίας» αλλάζει και εξελίσσεται ώστε να συμπεριλαμβάνει κάθε μέρος που ο εργαζόμενος μπορεί να εκτελεί τα καθήκοντά του.

Η δουλειά δεν είναι πλέον ένα μέρος που πάει κανείς, αλλά περισσότερο ένα καθήκον, ένα παραδοτέο που πρέπει να παραδοθεί.

Το από πού δεν έχει πλέον σημασία!

Χρειάστηκαν περισσότερα από 50 χρόνια μετά την εφεύρεση του τηλεφώνου για να αποκτήσουν τη συσκευή τα μισά αμερικανικά σπίτια.

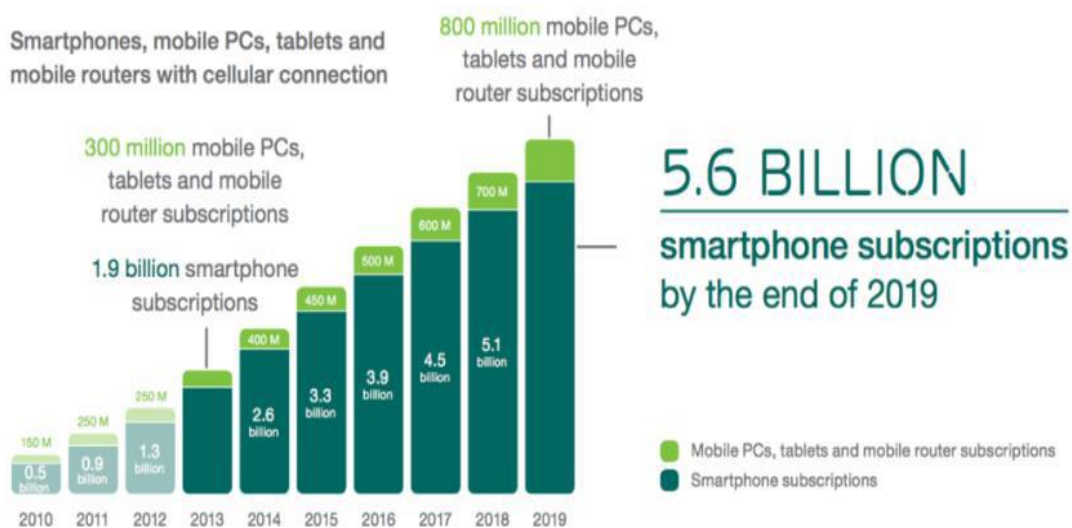
Στο ραδιόφωνο χρειάστηκαν 38 χρόνια για να προσελκύσει 50 εκατομμύρια ακροατές.

Ωστόσο, το Facebook προσέλκυσε 6 εκατομμύρια χρήστες το πρώτο έτος λειτουργίας του και ο αριθμός αυτός πολλαπλασιάστηκε 100 φορές τα επόμενα πέντε χρόνια.

Η ταχεία υιοθέτηση προ(σ)καλεί και την επιτάχυνση της καινοτομίας.

Το 2009, δύο χρόνια μετά την κυκλοφορία του iPhone, οι προγραμματιστές του δημιούργησαν περίπου 150.000 εφαρμογές - apps. Μέχρι το 2014, ο αριθμός αυτός είχε προσελκύσει 1,2 εκατομμύρια χρήστες που είχαν κατεβάσει περισσότερες από 75 δισεκατομμύρια συνολικά εφαρμογές, περισσότερες από δέκα για κάθε άτομο στον πλανήτη!

Μια βασική πτυχή του Διαδικτύου ήταν ότι πάντα διευκόλυνε νέους τρόπους για εξ αποστάσεως συνεργασία των ανθρώπων.



Στη δεκαετία του '80, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ήταν η νέα μορφή συνεργασίας που επέτρεψε την εύκολη ανταλλαγή ψηφιακών αρχείων. Αυτό ήταν το πρώτο κύμα.

Στη δεκαετία του '90, ο Παγκόσμιος Ιστός ήταν το δεύτερο κύμα που άλλαξε τις ανταλλαγές απόψεων, την καλλιέργεια ιδεών, την διάχυση οραμάτων. Στα πρώτα χρόνια μετά το 2000, ένα τρίτο κύμα ψηφιακής συνεργασίας ήρθε με την εμφάνιση κοινωνικών μέσων δικτύωσης που επέτρεψαν την αλληλεπίδραση πρόσωπο με πρόσωπο μέσω του Διαδικτύου.

Σταδιακά θα γινόμαστε όλο και πιο εξοικειωμένοι με τον όρο «platform economy». Με τον όρο αυτό ορίζουμε τις νέες μορφές απασχόλησης και τα νέα «προϊόντα» - υπηρεσίες, που εισέρχονται στην αγορά μέσω της χρήσης του διαδικτύου και των δεδομένων.

Η οικονομία της πλατφόρμας χωρίζεται αναλόγως το σκοπό που εξυπηρετεί κάθε υπηρεσία:

- Οι **πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης** (όπως Facebook, ή Twitter), που είναι ενδιάμεσοι πάροχοι σχετικά με προσωπικές πληροφορίες, όπως μηνύματα, φωτογραφίες, βίντεο, οι οποίες διευκολύνουν επικοινωνία μεταξύ των χρηστών.
- **Ψηφιακές αγορές** (όπως το eBay, MyHammer ή Kleiderkreisel), που προσφέρουν μια εικονική τοποθεσία για τους παρόχους και τους καταναλωτές, άλλα, χωρίς οι φορείς εκμετάλλευσης της πλατφόρμας να παρεμβαίνουν άμεσα στις συναλλαγές.
- **Ενδιάμεσες πλατφόρμες** (όπως Uber ή Airbnb), οι οποίες παρεμβαίνουν στην αλληλεπίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων στην αγορά σε διάφορους βαθμούς, καθορίζοντας πχ κανόνες σχετικά με τις τιμές και τις ιδιαιτερότητες των προϊόντων ή των υπηρεσιών που αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης.
- **Πλατφόρμες crowdworking απασχόλησης** (όπως η Urwork ή η Amazon Mechanical Turk), οι οποίες λειτουργούν ως μεσάζοντες για σαφώς καθορισμένα συμβόλαια ψηφιακής εργασίας, συνήθως χαμηλά αμειβόμενης.

Οι πλατφόρμες δεν θεωρούν τους εαυτούς τους εργοδότες, αλλά καθαρούς μεσάζοντες που διευκολύνουν τις συναλλαγές της αγοράς και ως προμηθευτές τεχνολογίας που μειώνουν το κόστους συναλλαγών των χρηστών.

Είναι επομένως, ευρέως αναμενόμενο ότι η οικονομία της πλατφόρμας θα οδηγήσει σε αύξηση της αυτοαπασχόλησης, της εξατομικευμένης απασχόλησης, της gig απασχόλησης.

8. Οι αγορές εργασίας έχουν πολλαπλασιαστεί.

Σε αυτόν τον μεταβαλλόμενο κόσμο της απασχόλησης, πρέπει να ληφθεί υπόψη η ποικιλομορφία των αγορών εργασίας και η πολλαπλότητα των εργασιακών ρυθμίσεων.

Οι μισθωτοί, η αυτοαπασχόληση, η τηλεργασία, η πολυπλοκότητα, η άτυπη εργασία, είναι μερικά από τα νέα «προϊόντα» της απασχόλησης.

Αυτό σημαίνει ότι η πρόσληψη με όρους πλήρους απασχόλησης, ο μόνιμος μισθωτός υπάλληλος δεν θα πρέπει να θεωρείται ως ο συνήθης τρόπος εργασίας στο μέλλον. Όπως αναφέρεται στην έκθεση Παγκόσμιου

Οργανισμού Απασχόλησης (ILO 2015 WESO), «η μισθωτή απασχόληση αντιπροσωπεύει μόνο το ήμισυ της παγκόσμιας απασχόλησης και καλύπτει μόλις το 20% των εργαζομένων σε περιοχές όπως η υποσαχάρια Αφρική και η Νότια Ασία».

Μέρος αυτής της διαφοροποίησης των εργασιακών σχέσεων είναι η άνοδος της πολλαπλής δραστηριότητας. Οι εργαζόμενοι που στο χαρτοφυλάκιο τους έχουν πολλές θέσεις εργασίας και πολλαπλές πηγές εισοδήματος ταυτόχρονα, επειδή εργάζονται με μερική απασχόληση ή αντλούν ένα δεύτερο εισόδημα από αυτοαπασχόληση.

Η νεώτερη γενιά, που μερικές φορές περιγράφεται ως "Generation Slashers" (τείνουν να περιγράφουν τον εαυτό τους με έναν πολυκεντρικό τρόπο), συνδυάζει άνετα παράλληλες και ταυτόχρονες επαγγελματικές δραστηριότητες.⁸

9. Σε πολλά μέρη του κόσμου, η απασχόληση δεν είναι το βασικό ζήτημα όταν πρόκειται για το μέλλον της εργασίας, αλλά η ανεργία!

Η κατάσταση αυτή αντιπροσωπεύει μια μόνιμη και απaráδεκτη απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου, αποθαρρύνει τους εργαζομένους και οδηγεί σε πρόωρη αποχώρηση από την αγορά εργασίας και στον κοινωνικό αποκλεισμό.

Η παγκόσμια ανεργία ανερχόταν σε 201,3 εκατομμύρια το 2014, με 1,2 εκατομμύρια πρόσθετους άνεργους σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος και κατά περίπου 31 εκατομμύρια περισσότερους σε σύγκριση με το 2007. Το 2014, σχεδόν το 5,9% του εργατικού δυναμικού ήταν χωρίς δουλειά, με μεγάλες διαφορές μεταξύ των χωρών.

Σε ορισμένες χώρες της Βόρειας Αφρικής, της υποσαχάριας Αφρικής και της Μέσης Ανατολής εξακολουθούν να υφίστανται υψηλά ποσοστά ανεργίας, σε ορισμένες περιπτώσεις έως και 30% του εργατικού δυναμικού.

⁸ <https://www.theguardian.com/careers/careers-blog/graduate-job-seeking-the-rise-of-the-slasher>

Οι χώρες της Νότιας Ευρώπης δεν παρουσίασαν ακόμη σημαντική μείωση των ποσοστών ανεργίας τους, παρά τη συγκρατημένη αύξηση των θέσεων απασχόλησης που παρατηρήθηκε τους τελευταίους μήνες. Μεταξύ των ανεπτυγμένων οικονομιών, η ανεργία μειώθηκε σημαντικά στο Ηνωμένο Βασίλειο και τις Ηνωμένες Πολιτείες, ενώ άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσίασαν μικρότερες μειώσεις.⁹

B. Συνέπειες και προεκτάσεις

1. Παρά τις βασικές αυτές μετατοπίσεις που σημειώνονται στην απασχόληση, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι δεν υπάρχει ουσιαστική επαναπροσέγγιση της έννοιας της εργασίας στην κοινωνία για εκατομμύρια εργαζομένους, αφού **η προτεραιότητα παραμένει η κάλυψη των αναγκών της καθημερινότητας και όχι μία ιδανική έως ιδεατή μορφή απασχόλησης** που θα συνδυάζει την κάλυψη των αναγκών, την αυτονομία, τις πολλαπλές επιλογές και την ιδιωτική ζωή.

Η δουλειά παραμένει βασική συνιστώσα της ζωής και της ταυτότητας των ανθρώπων και πρωταρχικό μέσο εισοδήματος.

Στο πλαίσιο αυτό, η πρόσβαση στην εργασία είναι ζωτικής σημασίας για την εκπλήρωση και την ευημερία των ανθρώπων.

Η ανεργία «σκοτώνει» δυστυχώς χιλιάδες ανθρώπους κάθε χρόνο, δείχνοντας πόσο...εκτός πραγματικότητας είναι μία συζήτηση για το «τέλος της εργασίας».

Μία αξιοπρεπής απασχόληση παραμένει μια ζωτική προσδοκία για τους ανθρώπους σε όλο τον κόσμο, με πολλές όμως νέες επιπρόσθετες προεκτάσεις.

2. **Λόγω της ποικιλομορφίας του εργατικού δυναμικού, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η μονολιθικότητα, η ομοιομορφία όσον αφορά τον κόσμο της εργασίας, δεν υφίσταται πλέον.**

Υπάρχει μια αυξανόμενη σταδιακά ποικιλία συμβάσεων απασχόλησης που υπερβαίνουν τις παραδοσιακά λεγόμενες «Μη τυποποιημένες μορφές εργασίας» (συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή εποχιακή εργασία) για την κάλυψη ευρύτερου φάσματος απασχολήσεων, συμπεριλαμβανομένων των περιστασιακών ή των διακοπτόμενων συμβάσεων έργων, δουλειά που βασίζεται σε κουπόνια ή crowdsourcing.

Όπως αναφέρει ο Παγκόσμιος Οργανισμός Απασχόλησης: «στον κόσμο της εργασίας παρατηρείται συνεχής εξέλιξη, συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης ποικίλων μορφών απασχόλησης.

Οι μη τυποποιημένες μορφές απασχόλησης υπήρξαν πάντοτε και μπορούν να εξυπηρετήσουν ειδικούς σκοπούς, όπως χρήση στις εποχιακές βιομηχανίες, να αντικαταστήσουν προσωρινά απόντες εργαζόμενους ή να προσφέρουν επιλογές για εξισορρόπηση της εργασίας και της ιδιωτικής ζωής. Οι μη τυποποιημένες μορφές απασχόλησης είναι ένα νόμισμα με δύο όψεις.

⁹ ILO World Employment and Social Outlook – 2015

Από τη μία συμβάλλουν στην προσαρμοστικότητα και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων, καθώς και στην αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας.¹⁰

Αλλά από την άλλη οι εργαζόμενοι με -συχνά επιβεβλημένα- συμβόλαια περιορισμένης διάρκειας και μερικής απασχόλησης που αναδύονται καθιστούν ασαφή τα όρια μεταξύ εξαρτημένης εργασίας και αυτοαπασχόλησης, οδηγώντας σε μείωση της ποιότητας απασχόλησης και της αύξησης της ψευδούς αυτοαπασχόλησης.

Είναι σαφές ότι στη σημερινή αγορά εργασίας συνυπάρχουν παραδοσιακά μοντέλα εργασίας που συμπληρώνονται ή ανταγωνίζονται με νέες, πιο ευέλικτες, εναλλακτικές λύσεις, που χρήζουν όμως ρύθμισης.

3. Η διαφοροποίηση των συνθηκών εργασίας και η άνοδος των νέων μορφών απασχόλησης αποτελούν νέες λύσεις στην αγορά εργασίας.

Οι νέες ή μη παραδοσιακές - τυπικές μορφές απασχόλησης, στο βαθμό που παρέχουν μεγαλύτερη ευελιξία τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζομένους, προασπίζοντας παράλληλα τα δικαιώματα του εργαζομένου, θα πρέπει να είναι ευπρόσδεκτες.

Για τους εργαζόμενους, για παράδειγμα, οι επιλογές ζωής και η ανάγκη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου μπορούν να καταστήσουν επιθυμητή τη μη τυπική εργασία υπό περιπτώσεις.

Για τους εργοδότες, αυτό μπορεί να συνιστά μια καλύτερη αντιστοίχιση δεξιοτήτων και αναγκών της επιχείρησης που θα μειώνει παράλληλα το κόστος.¹¹

Οι νέες μορφές απασχόλησης επιτρέπουν πιο ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις (όσον αφορά τον χρόνο και τον τόπο εργασίας) ώστε οι εργαζόμενοι να εκτελούν τα καθήκοντα που ταιριάζουν καλύτερα στις ικανότητες και τις προτιμήσεις τους, και να διαθέτουν καλύτερη ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την ιδιωτική τους ζωή.

4. Η ανάπτυξη νέων μορφών απασχόλησης και η δυνατότητα επιλογής για τους εργαζομένους οδηγούν στην αποσύνδεση της έννοιας της απασχόλησης και της δουλειάς.

Στο μέλλον, όλο και περισσότεροι άνθρωποι μπορεί να είναι άνεργοι, αλλά όχι και χωρίς εργασία, όσο οξύμωρο και αν αυτό μας φαίνεται σήμερα.

Πράγματι, οι άνθρωποι θα αναπτύξουν επαγγελματικές δραστηριότητες εκτός του εύρους της τυπικής μισθωτής απασχόλησης, χρησιμοποιώντας τις ηλεκτρονικές πλατφόρμες αναζήτησης ταλέντων για να εξασφαλίσουν ευκαιρίες απασχόλησης ως ελεύθεροι επαγγελματίες ή ανεξάρτητοι εργολάβοι.

Παρατηρούμε ότι ήδη προχωράμε σταθερά αποκλίνοντας από το μοτίβο της μισθωτής εργασίας. Τόσο οι εταιρείες όσο και οι εργαζόμενοι δεν αντιμετωπίζουν – σταδιακά αλλά σταθερά - την απασχόληση ως συμβατική συμφωνία εργασίας για πολλούς λόγους που σχετίζονται με τον περιορισμό των δαπανών, την απόρριψη του μοντέλου τυπικού εργοδοτικού ελέγχου ακόμα και με τη μη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας.

¹⁰ Conclusions of ILO Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Work, March 2015

¹¹ Employment and Social Developments in Europe in 2015 – European Commission, January 2016

Αυτό αντανακλάται και στη μορφή του παραδοσιακού ωραρίου απασχόλησης, στους κατώτατους μισθούς, στην ασφάλιση και σε άλλους σημαντικούς πυλώνες παραδοσιακών θεσμών της απασχόλησης και ρύθμισης του πλαισίου της αγοράς εργασίας. Η παραπάνω τάση είναι εμφανής πλέον σε αρκετές χώρες και απειλεί το το κοινωνικό κράτος και την μελλοντική λειτουργία του όπως τη γνωρίζουμε.

Οι νέες γενιές έχουν καλλιεργήσει διαφορετικές αντιλήψεις σχετικά με το σκοπό της απασχόλησης. Ο σκοπός για τις γενιές X,Y,Z που έχουν γεννηθεί μετά το 1970 είναι πολυπρισματικός.

Πρόσφατη μελέτη του γερμανικού υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων σχετικά με το σύστημα αξιών που διέπει την εποχή της 4^{ης} βιομηχανικής επανάστασης ως προς την απασχόληση δίνει εξαιρετικά ενδιαφέροντα συμπεράσματα όπως δείχνει ο παρακάτω πίνακας.¹² Η μελέτη καταγράφει 7 κατηγορίες αξιών με διακριτές προοπτικές σχετικά με το θέμα της εργασίας.

ΕΠΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΞΙΩΝ	
<p>28% <i>Η δυνατότητα να ζουν άνετα από την εργασία τους.</i> Οι άνθρωποι που μοιράζονται αυτό το σύστημα αξιών θέλουν κατά κύριο λόγο να είναι σε θέση να ζήσουν μία επαγγελματικά ήρεμη ζωή σε μια ασφαλή κοινότητα χωρίς ανησυχίες. Θεωρούν την εργασία ως μέρος αυτού του σχεδίου, αλλά σε ορισμένες περιπτώσεις διαπιστώνουν ότι δουλειά καταναλώνει μεγάλο μέρος της ζωής τους, αφήνοντας ελάχιστο χρόνο για προσωπικά θέματα. Αναμένουν από το κράτος να παράσχει ένα δίκτυ ασφαλείας για όλους εκείνους που συμβάλλουν στην κοινωνία.</p> <p>9% <i>Να εργάζομαι μέσα σε μια ισχυρή κοινότητα αλληλεγγύης.</i> Για όσους υποστηρίζουν αυτό το σύστημα αξιών ένας ιδανικός κόσμος της εργασίας είναι εκείνος που υποστηρίζει την αμοιβαία πίστη, την εκτίμηση για την απόδοσή τους και καλλιεργεί τη</p>	<p>10% <i>Η πληρότητα έρχεται μέσα από την εργασία.</i> Η ιδανική κατάσταση εργασίας για άτομα με αυτό το σύστημα αξιών χαρακτηρίζεται από την όρεξη να ανακαλύπτουν συνεχώς τους εαυτούς τους και να έχουν πολλές συναρπαστικές εμπειρίες. Βλέπουν τους εαυτούς τους ως μέρος ενός δικτύου ομοειδών ανθρώπων, που εκτείνεται πέρα από τη χώρα τους. Για αυτούς, δεν υπάρχει καμία αντίφαση μεταξύ της προσωπικής εκπλήρωσης και της αποτελεσματικότητας. Περιμένουν το Κράτος και οι εργοδότες να στηρίξουν τους ανθρώπους στις ατομικές τους διαδρομές, για παράδειγμα μέσω της ευελιξίας στο χρόνο εργασίας και στον τόπο, καθώς και στην ολοκληρωμένη φροντίδα των παιδιών.</p> <p>14% <i>Στόχος η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου.</i></p>

¹² Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS)

συμμετοχή σε μια κοινότητα αλληλεγγύης. Βρίσκουν τις εξελίξεις στην κοινωνία ανησυχητικές σε μερικούς τομείς. Έχουν την αίσθηση ότι όλο και περισσότεροι άνθρωποι χάνουν τα κεκτημένα τους και οι ρωγμές στην κοινωνία είναι υπαρκτές και εντείνονται. και δεν είναι πλέον μια θέση στην κοινωνία. Πιστεύουν ότι τόσο το Κράτος όσο και οι εταιρείες έχουν το καθήκον να εστιάσουν περισσότερο στην ευημερία όλων.

15%

Δουλεύοντας σκληρά για ευημερία μου.

Μια ζωή σκληρής δουλειάς θεωρείται δεδομένη από ανθρώπους που τηρούν αυτό σύστημα αξιολόγησης. Πιστεύουν ότι όλοι όσοι εργάζονται σκληρά μπορούν να επιτύχουν, αν και παρατηρούν ότι αυτό δεν είναι πλέον τόσο απλό όσο ήταν κάποτε. Κατά την άποψή τους, εκείνοι που το έκαναν έχουν το δικαίωμα να χαρούν λίγη... πολυτέλεια. Αναμένουν από το Κράτος να δημιουργήσει συνθήκες που θα εξασφαλίζουν ότι όλοι όσοι εργάζονται σκληρά μπορούν να πετύχουν ένα ορισμένο επίπεδο ευημερίας. Προς το παρόν, ωστόσο, αισθάνονται δεν αντιμετωπίζουν επαρκές επίπεδο επιτυχίας και αναγνώρισης παρά το γεγονός ότι έχουν δουλέψει πολύ σκληρά.

11%

Η αφοσίωση αποδίδει καρπούς.

Για τα άτομα με αυτό το σύστημα αξιών το ιδανικό πρότυπο της εργασίας ταυτίζεται με την ευθύνη, την αποτελεσματικότητα και την προσπάθεια να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις δυνατότητές τους. Κατά την άποψή τους, εναπόκειται σε κάθε άτομο να ασχοληθεί με τις νέες προκλήσεις μέσω πχ της διά βίου μάθησης.

Για τους ανθρώπους με αυτό το σύστημα αξιών, η δουλειά είναι ιδανική εάν μπορεί να είναι ισορροπημένη με την οικογένεια, την προσωπική ολοκλήρωση και τη συμμετοχή στη διαμόρφωση της κοινωνίας. Την ίδια στιγμή, αναμένουν από κάθε άτομο να δείξει ένα ορισμένο βαθμό προσωπικής υπευθυνότητας. Κατά την άποψή τους, ο σκοπός της κοινωνίας είναι να δημιουργήσει καλές συνθήκες ζωής για όλους. Ο επιχειρηματικός κόσμος και ο κόσμος της εργασίας πρέπει να προσαρμοστούν στις ανάγκες των ανθρώπων και όχι αντιστρόφως. Δεν είναι διατεθειμένοι να θυσιάσουν τις αρχές τους για την υλική ευημερία. Ως εκ τούτου, αναμένουν από το κράτος να παρέχει ευκαιρίες για αποτελεσματική συμμετοχή στη διαμόρφωση της κοινωνίας.

13%

Αναζητώντας νόημα εκτός εργασίας.

Οι άνθρωποι με αυτό το σύστημα αξιών δεν θεωρούν ότι η αμειβόμενη απασχόληση είναι η πιο σημαντική δραστηριότητα. Μετρούν την αξία μιας δραστηριότητας με τη συμβολή της προς το κοινό καλό. Θεωρούν συχνά ότι η φιλανθρωπική εργασία έχει μεγαλύτερη σημασία από την απασχόληση που γίνεται για οικονομικούς λόγους. Περιμένουν από το Κράτος να εξασφαλίσει σε όλους τους πολίτες ένα επαρκές ποσό για να ζήσουν, ανεξάρτητως του εισοδήματος που κερδίζουν.

Κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά όπως η ηλικία, το εισόδημα ή το μορφωτικό επίπεδο μπορεί να είναι μόνο εν μέρει αποδεικτικά ως προς την προσήλωση των ερωτηθέντων σε ορισμένα συστήματα αξιών. Διαφορές δεν υπάρχουν μόνο ως προς τις αντιλήψεις των ανθρώπων για την παρούσα κατάσταση στον τομέα της εργασίας, αλλά και σε ό, τι αφορά τις απόψεις τους για τη διαμόρφωση της εργασίας «4.0» στο μέλλον. Αυτό που είναι επιθυμητό για κάποιον στο μέλλον είναι απειλητικό σενάριο για κάποιον άλλον.

5. Νέες ευκαιρίες σταδιοδρομίας αναδύονται.

Με τους ανθρώπους που κινούνται συχνότερα από τη μία δουλειά στην άλλη και με τις εταιρείες να μειώνουν τον αριθμό των επιπέδων ιεραρχίας, η έννοια της καριέρας αλλάζει, μετακινώντας την σκάλα της ιεραρχίας από τη γραμμική σταδιοδρομία στην ευμετάβλητη.

Η σταδιοδρομία δεν βασίζεται πλέον στην αρχαιότητα και την εμπειρία σε μια εταιρεία, τα άτομα θα ακολουθήσουν στη ζωή τους μια σταδιοδρομία με πολλούς εργοδότες και προφανώς δεν θα έχουν τη ίδια δουλειά για μία ζωή. Η διαχρονική πορεία της σταδιοδρομίας μέσα από έναν εργοδότη, η άνοδος στην ιεραρχία και η παραμονή για δεκαετίες στην ίδια επιχείρηση είναι ένα φαινόμενο του παρελθόντος για πολλούς εργαζόμενους.

Κατά συνέπεια, η ασφάλεια της δυνατότητας απόκτησης καριέρας- η ικανότητα ενός ατόμου να μετακινείται ή να ανεβαίνει κλίμακα, ανεξάρτητα από τον εργοδότη του - αντικαθιστά την ασφάλεια της ίδιας της εργασίας.

Οι νέες τάσεις θα μετατοπίσουν το ισοζύγιο προς την «αυτόνομη εξατομίκευση».¹³

Οι νεώτερες γενιές (X, Y, Z, όσοι δηλαδή έχουν γεννηθεί από το 1970 και μετά) είναι πολύ πιο έτοιμες να κάνουν το άλμα από τη μία δουλειά στην άλλη. Οι νέες γενιές δηλώνουν σε ποσοστό 44% ότι δεν προσδοκούν να παραμείνουν στην ίδια δουλειά για περισσότερο από δύο χρόνια και μόνο το 16% υποστηρίζει ότι θα παραμείνει στην ίδια θέση σε δέκα χρόνια από τώρα.¹⁴

Γ. Προτάσεις

1. Πρέπει να αναγνωρίσουμε ότι η πολλαπλότητα έχει καταστεί βασικό στοιχείο των αγορών εργασίας.

Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει να προωθήσουν την ποικιλομορφία των συμβατικών ρυθμίσεων για την εργασία ως τρόπο αύξησης της συμμετοχής και της ένταξης στην αγορά εργασίας.¹⁵

Η προώθηση πιο ευέλικτων και εξειδικευμένων μορφών απασχόλησης θα επιτρέψει την προσέλκυση ευάλωτων ομάδων (γυναικών, ατόμων με αναπηρία, μειονοτήτων) στην αγορά εργασίας και θα συμβάλει στην αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων των δημογραφικών εξελίξεων.

¹³ The Ego Revolution at Work : How individualism will impact the way we work - Denis Pennel, January 2016

¹⁴ The 2016 Deloitte Millennial Survey

¹⁵ McKinsey Global Institute – A labour market that works : Connecting talent with opportunity in the digital age, 2015

Η γήρανση του πληθυσμού απαιτεί και περισσότερα χρόνια δουλειάς, αλλά και την ανάπτυξη πιο ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων που να ταιριάζουν στις ικανότητες και τις προτιμήσεις των ηλικιωμένων. Δημιουργεί επίσης ζήτηση για μια σειρά από νέα αγαθά και υπηρεσίες που συνδέονται με τη γήρανση.

Η ακαδημαϊκή έρευνα δείχνει ότι όλη η καθαρή αύξηση της απασχόλησης στην οικονομία των Η.Π.Α. από το 2005 έως το 2015 φαίνεται να προέκυψε από εναλλακτικές μορφές απασχόλησης, όπως οι ανεξάρτητοι εργολάβοι, οι αυτοαπασχολούμενοι κλπ.¹⁶

Μία εξήγηση για την ανάπτυξη εναλλακτικών μορφών εργασίας είναι ότι αποτελεί πιο συνηθισμένο και πρόσφορο τρόπο για τους ηλικιωμένους εργαζόμενους και τους πιο μορφωμένους, καθώς το εργατικό δυναμικό έχει γίνει πιο γερασμένο και πιο μορφωμένο με την πάροδο του χρόνου.

Σε κάθε περίπτωση και ειδικότερα για την ΕΕ, όλες οι μορφές εργασιακών συμβάσεων πρέπει να προσφέρουν αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας με κατάλληλη κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης, σύμφωνα με την ατζέντα του Παγκόσμιου Οργανισμού Εργασίας για την αξιοπρεπή απασχόληση, το άρθρο 9 της ΣΛΕΕ, τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ και τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη.

2. Χρειάζεται να εξασφαλιστεί καλύτερα και πιο μεθοδικά η καταγραφή της ποικιλομορφίας των εργασιακών σχέσεων και των προτύπων εργασίας, ώστε να αναπτυχθούν νέες πολιτικές βασισμένες στην πραγματικότητα.

Οι κυβερνήσεις και οι διεθνείς θεσμοί θα πρέπει να αξιολογούν τον πλήρη αντίκτυπο των αλλαγών που συμβαίνουν στο εργατικό δυναμικό λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης, των δημογραφικών αλλαγών και της επιχειρηματικής καινοτομίας, ιδίως μετρώντας τον αντίκτυπο στο ποσοστό συμμετοχής, την άνοδο νέων μορφών εργασίας, τα κενά στις δεξιότητες, την απαξίωση διάφορων τομέων και την ανάπτυξη άλλων.

Η μέτρηση αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει την εμφάνιση της συνεργατικής οικονομίας και νέων μορφών εργασίας που συνδυάζουν ταυτόχρονα διάφορα είδη θέσεων εργασίας, εργασίας και άλλες δραστηριότητες για τη δημιουργία εισοδήματος.

Η ποσοτικοποίηση αυτού του αντίκτυπου θα επιτρέψει την καλύτερη κατανόηση των ζητημάτων που διακυβεύονται, καθώς και την εφαρμογή αποτελεσματικών πολιτικών βάσει πραγματικών στοιχείων.

Ο συντονισμός των πολιτικών μπορεί να διευκολυνθεί με την παροχή αμερόληπτων και έγκαιρων πληροφοριών σχετικά με τις τάσεις της απασχόλησης και τις ανάγκες σε δεξιότητες.

Η σημασία των δεξιοτήτων στο νέο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας που ήδη κυριαρχεί, σύμφωνα με τις τάσεις που καταγράφονται σε διεθνές επίπεδο είναι κομβική.

Στο πλαίσιο της 4ης βιομηχανικής επανάστασης, το εργατικό δυναμικό καλείται να ανταποκρίνεται σε ταχύτερες αλλαγές και προσαρμογές δεξιοτήτων.

¹⁶ Lawrence Katz & Alan Krueger – The rise and nature of alternative work arrangements in the US, 1995-2015 – March 2016

Η τεχνητή νοημοσύνη να μην τείνει να αντικαθιστά ανθρώπινο δυναμικό σε εργασίες ρουτίνας, δεν θα μπορέσει όμως να υποκαταστήσει την ανθρώπινη νοημοσύνη. Δεξιότητες που είναι σύμφυτες με την ανθρώπινη φύση, όπως η ενσυναίσθηση και η συναισθηματική νοημοσύνη, η ικανότητα λήψης αποφάσεων, η ικανότητα εργασίας σε ομάδα και η ικανότητα επικοινωνίας και διαχείρισης συγκρούσεων, είναι εκ των ων ουκ άνευ και περιζήτητες στο μέλλον της εργασίας.

Ο μέσος χρόνος ζωής των δεξιοτήτων είναι πέντε (5) έτη.

Η σύγχρονη επιχείρηση καλείται να μετατραπεί σε έναν ζωντανό και πάντα ενεργό χώρο μάθησης και ανταλλαγής εμπειριών, που θα επιτρέπει στους εργαζόμενους να αποκτούν νέες δεξιότητες γρήγορα, εύκολα και σύμφωνα με τις εξατομικευμένες ανάγκες τους (γρήγορη μάθηση).

Συνεπώς, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων για την πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων απασχόλησης στις νέες μορφές ψηφιακής και συνεργατικής οικονομίας αποτελεί προτεραιότητα και πρόκληση για την κινητοποίηση όχι μόνο των αρμόδιων κρατικών φορέων αλλά και των επιχειρήσεων που πρέπει να αναζητήσουν τρόπους συνεργασίας μεταξύ τους αλλά και με εξειδικευμένους φορείς εκπαίδευσης κατάρτισης.

Για αυτό η χάραξη εθνικής στρατηγικής, που είναι αρμοδιότητα της Πολιτείας, πρέπει να γίνει σε συνεργασία με τους παρόχους δημόσιας και ιδιωτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τις επιχειρήσεις, τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους.¹⁷

3. Νέες δομές ρύθμισης της αγοράς εργασίας.

Τα νέα και εξελισσόμενα δεδομένα σε ό,τι αφορά τους φορείς, τους μηχανισμούς και τα εργαλεία της ρύθμισης της αγοράς εργασίας δημιουργούν ένα νέο πρόβλημα ως προς την αντιμετώπιση των προκλήσεων του μέλλοντος της εργασίας, τόσο γενικά όσο και ειδικότερα στην Ελλάδα.

Μέχρι σήμερα η ρύθμιση της αγοράς εργασίας επιδιωκόταν μέσω ενός συνδυασμού εργαλείων δημόσιας και ιδιωτικής πολιτικής: εργατικό δίκαιο, συμπεριλαμβανομένων των διεθνών εργασιακών μοτίβων, και κρατικοί θεσμοί για την απασχόληση και την ανεργία, εργαλεία αυτορρύθμισης, όπως οι κώδικες δεοντολογίας των πολυεθνικών και των μεγάλων επιχειρήσεων, εθελούσιες συμφωνίες και η εταιρική κοινωνική ευθύνη, διμερής και τριμερής κοινωνικός διάλογος, επιθεωρήσεις εργασίας, εργατικά δικαστήρια, ανεξάρτητες αρχές.

Όλα τα προαναφερόμενα εργαλεία διακυβέρνησης ήταν προσανατολισμένα σε ένα ορισμένο πρότυπο εργασιακών σχέσεων που βασίζεται στη σταθερή σχέση μισθωτής απασχόλησης, κατά κανόνα αόριστης διάρκειας, και χρήζουν αναπροσαρμογών και αναθεωρήσεων.

Για να είναι αποτελεσματική η νέα ρύθμιση της εργασίας χρειάζεται συνεργασία σε πολλαπλά επίπεδα (εθνικό, περιφερειακό, τοπικό, διεθνές).

Ο παγκόσμιος χαρακτήρας των αλλαγών απαιτεί συντονισμό δράσεων και δημιουργία διεθνικών και διεθνών οριζόντιων και κάθετων δικτύων μεταξύ περισσότερων εμπλεκόμενων, όπως οι εργοδοτικές οργανώσεις, τα συνδικάτα, οι επιχειρήσεις, ο ακαδημαϊκός χώρος, οι διαμεσολαβητές για εξεύρεση εργασίας και οι φορείς παροχής επαγγελματικής κατάρτισης.

¹⁷ http://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/50583/SPECIAL_REPORT_MELLON_ERGASIA.18_10_2017_final.pdf



Επίλογος

Οι αλλαγές στην απασχόληση μέσα από την τεχνολογία, είναι τέτοιας εμβέλειας που μπορούν να δημιουργήσουν ευκαιρίες και συνθήκες χειραφέτησης των ατόμων, λόγω της εμφάνισης νέων μορφών εργασίας και της αύξησης της αυτονομίας και της ευελιξίας στον καθορισμό του χρόνου, τόπου και τρόπου εκτέλεσης της εργασίας.

Ενέχουν όμως και κινδύνους για περιθωριοποίηση ατόμων και ομάδων που δεν θα μπορέσουν να παρακολουθήσουν την ταχεία διάδοση των καινοτομιών και τις ραγδαίες αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας.

Κίνδυνοι υφίστανται και ως προς τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, όπως η πληρωμένη άδεια, η ασφάλιση, κλπ.

Συγκεκριμένες θέσεις εργασίας αναπόφευκτα θα χαθούν λόγω του αυτοματισμού την ίδια ώρα όμως δημιουργούνται νέες ειδικότητες και νέες θέσεις.

Η προσαρμογή της αγοράς εργασίας στο νέο περιβάλλον που διαμορφώνεται απαιτεί την εκκόλαψη ενός νέου κοινωνικού συμβολαίου, με κεντρικούς άξονες τη διασφάλιση αξιοπρεπών θέσεων εργασίας, των δικαιωμάτων των εργαζομένων και τη δια βίου μάθηση.

Κυβέρνηση, ευρωπαϊκοί φορείς, κοινωνικοί εταίροι και φορείς της αγοράς καλούνται να αναγνωρίσουν την αναγκαιότητα της ύπαρξης πολλαπλών εργασιακών καθεστώτων, ως μια νέα κομβικής σημασίας συνιστώσα των αγορών εργασίας.

Η πρόσβαση σε όλες τις μορφές απασχόλησης θα πρέπει να είναι μία ανοιχτή επιλογή προκειμένου να καταπολεμηθεί η ανεργία και να ανταποκριθεί η αγορά εργασίας στις νέες εξελίξεις και τις νέες τάσεις της ζωής. Αυτονομία, αυτενέργεια, πολλαπλές επιλογές ωραρίου και πολλοί διαφορετικοί χώροι παραγωγής έργου συνθέτουν το νέο σκηνικό.

Παράλληλα θα πρέπει να διασφαλίζονται αξιοπρεπείς όροι και συνθήκες εργασίας για όλους, ανεξάρτητα από το είδος της εργασιακής σύμβασης.

Εν κατακλείδι, ειδικότερα για την Ελλάδα οι προτεραιότητες μας είναι δεδομένες και επιτακτικές:

1. Καθορισμός οδικού χάρτη για τη ψηφιακή αναβάθμιση του ιδιωτικού αλλά και του δημόσιου τομέα, βασισμένος σε συγκεκριμένες δράσεις.
2. Ανάπτυξη ευέλικτου συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων που θα προσαρμόζεται άμεσα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Παράλληλα με τις ψηλού επιπέδου ψηφιακές γνώσεις, σημασία θα πρέπει να δίνεται και στην απόκτηση δεξιοτήτων δημιουργικότητας και επιχειρηματικότητας σε όλα τα στάδια του ευρύτερου εκπαιδευτικού συστήματος. Τα Ανώτατα Ιδρύματα πρέπει να οργανώσουν προγράμματα διά βίου μάθησης σε πολλούς τομείς και για όλες τις ηλικίες.
3. Ενίσχυση με κάθε μέσο των δράσεων Έρευνας και Ανάπτυξης στη ψηφιακή τεχνολογία με στόχο την καινοτομία. Απαραίτητη και αυτονόητη είναι η συνεργασία των επιχειρήσεων με τα πανεπιστήμια, τα τεχνολογικά ιδρύματα καθώς και με τα ερευνητικά κέντρα.
4. Ενθάρρυνση των επενδύσεων σε ψηφιακές υποδομές που αποτελεί τη ραχοκοκαλιά της ψηφιακής αναβάθμισης μας.

Υπολογίζεται ότι το 65% των παιδιών που ξεκινούν το δημοτικό θα εργαστούν σε επαγγέλματα που δεν υπάρχουν σήμερα.

Για αυτό και θα πρέπει συνεχώς να προσαρμοζόμαστε και να εξελισσόμαστε, να δοκιμάζουμε νέες εμπειρίες και να αναλαμβάνουμε ρίσκα.

Όπως άλλωστε είχε πει και ο Βενιαμίν Φραγκλίνος: *«η επένδυση στη γνώση δίνει τον καλύτερο τόκο»*.